



kojamo

**Palkka- ja
palkkioselvitys 2019**





Palkka- ja palkkioselvitys 2019

Kojamo Oyj noudattaa Hallinnointikoodia 2020, joka tuli voimaan 1.1.2020. Kojamo Oyj on laatinut tämän palkka- ja palkkioselvityksen sitä edeltävän Hallinnointikoodin 2015 palkitsemista koskevan raportointijakson mukaisesti.

Palkka- ja palkkioselvitys on kuvaus hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta. Palkka- ja palkkioselvitys sisältää ajantasaisen kuvauksen hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestelmästä sekä palkitsemisen keskeisistä periaatteista. Lisäksi siihen sisältyy palkitsemisraportti, jossa selostetaan edellisen tilikauden aikana hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkkiot.

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on saatavilla Kojamon internet-sivuilla osoitteessa <https://kojamo.fi/sijoittajat/hallinnointi>.

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yleistä päätöksentekojärjestyksestä

Kojamo Oyj:n yhtiökokous päättää yhtiön hallitukselle ja tilintarkastajalle maksettavista palkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta varsinaiselle yhtiökokoukselle sekä tarvittaessa ylimääräiselle yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkoista sekä heille maksettavien palkkioiden perusteista ja maksusta päättää yhtiön hallitus. Lisäksi hallitus päättää toimitusjohtajalle toimisuhteen päättymisen perusteella maksettavista korvauksista.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee yhtiön johdon palkkausta ja etuuksia sekä johdon palkitsemis- ja kannustinjärjestelmiä koskevia asioita.

Yhtiökokouksen päätökset palkitsemiseen liittyen

Varsinainen yhtiökokous 14.3.2019 valtuutti hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeeseen oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Osakeanneissa ja osakkeeseen oikeuttavien erityisten oikeuksien nojalla voidaan antaa yhteensä enintään 24 714 439 kappaletta yhtiön osakkeita. Valtuutus koski sekä uusien osakkeiden antamista että yhtiön hallussa olevien omien osakkeiden luovuttamista. Valtuutus on voimassa seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, kuitenkin enintään 30.6.2020 asti.

B. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Yleiskatsaus palkitsemisen keskeisiin periaatteisiin

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennaisen tärkeä keino pätevien hallitusjäsenten, avainhenkilöiden ja työntekijöiden sitouttamiseksi Kojamoon, mikä

puolestaan edistää yhtiön liiketoimintastrategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkat ja palkkiot pidetään oikeassa suhteessa yhtiön kehitykseen ja yhtiön pitkän aikavälin arvomuodostukseen nähden.

Palkitsemisperiaatteiden lähtökohta on Kojamon strategian ja liiketoiminnan tavoitteiden toteutuminen. Palkitsemisperiaatteet noudattavat eettisiä periaatteita ja lainsäädännön vaatimuksia. Lisäksi kaikki palkitsemismekanismit suunnitellaan rinnakkain riskienhallinnan kanssa. Palkitsemismekanismit vahvistavat Kojamon kykyä tuottaa lisäarvoa sidosryhmilleen.

Eri palkitsemismuotoja ohjaavat periaatteet ovat seuraavat:

Kiinteällä palkitsemisella palkitaan päivittäisestä suoriutumisesta ja varmistetaan tasapainoinen sekä kilpailukykyinen palkitseminen. Kiinteä palkitseminen muodostuu ensisijaisesti säännöllisestä kokonaispalkasta sisältäen rahapalkan sekä tavanomaiset luontoisedut (kuten puhelin-, ravinto- ja autoedun).

Muuttuva palkitseminen jakautuu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiin sekä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin. Muuttuvan palkkion maksamiselle tulee aina olla kynnsarvot ja ylärajat. Muuttuvan palkitsemisen tulee pääsääntöisesti perustua yksilön, (liiketoiminta)yksikön ja yhtiön suoriutumiseen sekä konsernin kokonaistulokseen. Määrälliset ja laadulliset suorituskriteerit ja niiden suhteellinen painoarvo on määriteltävä etukäteen. Muuttuva pal-

kitseminen perustuu yhtiön tulokseen liittyvään panokseen.

Yhtiön tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen etuuksien taso osana kokonaispalkitsemista. Muina taloudellisina etuina voivat olla eläke-etuudet, vakuutusedut, toimisuhteen lakkaamiseen perustuva korvaus, muut näihin rinnastettavat edut sekä luontoisedut siltä osin, kuin ne eivät kuulu kiinteään palkitsemiseen.

Hallituksen jäsenten palkitsemisen periaatteet:

Kojamon hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista päättää yhtiökokous. Yhtiökokouksessa 14.3.2019 päätettiin, että hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2020 varsinaiseen yhtiökokoukseen päätyvältä toimikaudelta seuraavaa vuosipalkkiota:

- hallituksen puheenjohtajalle 60 000 euroa,
- hallituksen varapuheenjohtajalle 36 000 euroa,
- hallituksen jäsenelle 30 000 euroa ja
- tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 36 000 euroa.

Hallituksen jäsenille maksetaan ainoastaan yksi vuosipalkkio roolin mukaisesti eli päällekkäisiä palkkioita ei makseta. Lisäksi päätettiin, että hallituksen kokouspalkkio on 600 euroa, ja että myös valiokuntien kokouspalkkio on 600 euroa.

Uutena palkkiokäytäntönä yhtiökokous päätti, että vuosipalkkiota maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että vuosipalkkiosta noin 40 prosenttia maksetaan

Kojamo Oyj:n osakkeina ja loppuosa maksetaan rahana.

Osakkeet hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta aiheutuvista transaktiokuluista ja osakekauppoihin liittyvistä varainsiirtoveroista. Näin hankittuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut kaksi vuotta tai ennen kuin hallituksen jäsenen jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Kojamoon tai sen tytäryhtiöihin, eivätkä kuulu työsuhdeperusteisten palkkiojärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet eivät myöskään kuulu Kojamon kannustin- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenten palkitsemisperiaatteet:

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet eivät saa nimitystoimikunnalle ylimääräisen yhtiökokouksen 25.5.2018 vahvistaman työjärjestyksen mukaan palkkiota nimitystoimikunnan jäsenyydestä. Jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisen periaatteet

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten palkitseminen muodostuu kokonaispalkasta (sisältäen kiinteään kuukausipalkan ja tavanomaiset luontoisedut) sekä lyhyen

ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 63 vuotta. Johtoryhmän jäsenille on otettu ryhmäeläkevakuutus, ja heidän osaltaan noudatetaan maksupoliteista käytäntöä, jossa ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuodessa kahden kuukauden kuukausipalkkaa vastaava vaikutusmaksu.

Irtisanomisedut

Toimitusjohtajan sopimuksen irtisanomisaika on yhtiön puolelta 12 kuukautta, jonka aikana toimitusjohtajalla ei ole työntekevelvollisuutta. Toimitusjohtajan puolelta irtisanomisaika on kolme kuukautta. Toimitusjohtajan sopimuksessa ei ole sovittu erillisestä irtisanomiskorvauksesta.

Muiden yhtiön johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on yhtiön puolelta kuusi kuukautta, jonka aikana johtajalla ei ole työntekevelvollisuutta. Johtoryhmän jäsenen puolelta irtisanomisaika on kolme kuukautta. Irtisanomiskorvaus on lisäksi 6 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Palkitsemisjärjestelmät

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on kannustaa ja palkita yhtiön vuosittaisten taloudellisten tai operatiivisten tavoitteiden saavuttamisesta.

Lyhyen aikavälin palkitseminen toteute-

taan vuosittaisen tulospalkkiojärjestelmän puitteissa, joka on vuonna 2019 toimitusjohtajan osalta enintään 32 % kiinteästä vuosipalkasta ja muun johtoryhmän osalta enintään 22 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2019 yritystason kriteereistä 70 % perustui taloudellisiin tavoitteisiin ja 30 % muihin liiketoiminnallisiin tavoitteisiin. Vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio maksetaan seuraavana vuonna kokonaisuudessaan rahana.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on yhdistää Kojamon omistajien ja hallituksen valitsemien avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt toteuttamaan yhtiön strategiaa ja tarjota heille kilpailukyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Järjestelmän kohderyhmään ansaintajaksoilla 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021 kuuluvat konsernin johtoryhmän jäsenet sekä yksittäiset valikoidut avainhenkilöt.

Hallitus päättää kunkin ansaintajakson ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet sekä ansaintamahdollisuudet rahana ja/tai Kojamon osakkeiden lukumääränä ennen kunkin ansaintajakson alkua. Käynnissä olevien järjestelmien ansaintajaksojen pituus on kolme vuotta.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit ovat:

- ansaintajakso 2017–2019: nettovuokratuotto, operatiivinen tulos ja pääoman tuotto prosentti;
- ansaintajakso 2018–2020: operatiivinen tulos ja pääoman tuotto prosentti ja
- ansaintajakso 2019–2021: konsernin liikevaihto, konsernin ROE-% ja konsernin FFO per osake.

Meneillään olevat ansaintajakset (2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021) ja tuleva ansaintajakso (2020–2022) ovat osakepohjaisia. Kunkin ansaintajakson enimmäisansaintamahdollisuus on määritetty Kojamon osakkeiden kappalemääränä. Palkkioista puolet maksetaan osakkeina ja puolet rahana.

Kolmen käynnissä olevan ansaintajakson toteutuessa täysimääräisinä olisi maksimipalkkio 300 821 Kojamon osaketta vastaava määrä.

Yhtiön hallitus päättää ansaintajakson 2020–2022 ansaintakriteerit, kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet, kohderyhmän ja kohderyhmään kuuluvien avainhenkilöiden ansaintamahdollisuuden ansaintajaksolta kunkin ansaintajakson alussa.

Mahdollinen palkkio kultakin ansaintajaksolta maksetaan ansaintajakson päättymistä seuraavana vuonna osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Konsernin toimitusjohtajan on omistettava 50 prosenttia koko järjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Muiden osallistujien on omistettava 50 prosenttia koko järjestelmän perusteella osallistujalle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes osallistujan osakeomistus yhtiössä yhteensä vastaa 50 prosenttia osallistujan bruttovuosipalkan arvosta. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin osallistujan työ- tai toimisuhte Kojamo-konserniin kuuluvassa yhtiössä jatkuu.

C. Palkitsemisraportti

Hallituksen palkkiot

Hallituksen jäsenille ja valiokunnille maksetut palkkiot vuodelta 2019 olivat seuraavat:

	Vuosipalkkio yhteensä EUR ¹	60 % rahana EUR ²	40 % osakkeina EUR ²	Osakkeiden omistus 31.12.2019	Hallituksen kokouspalkkiot EUR	Tarkastusvaliokunnan kokouspalkkiot EUR	Palkitsemisvaliokunnan kokouspalkkiot EUR	Kokonaispalkkio EUR
Hallituksen jäsenet ajalla 14.3.-31.12.2019								
Mikael Aro	45 000	27 005,40	17 994,60	27 307	6 600		1 200	52 800
Mikko Mursula	36 000	16 204,80	10 795,20	1 384	7 800	2 400		46 200
Reima Rytsölä	30 000	13 506,60	8 993,40	1 153	7 800		1 200	39 000
Anne Leskelä	34 500	16 204,80	10 795,20	1 384	7 800	2 400		44 700
Minna Metsälä	30 000	13 506,60	8 993,40	1 153	7 800		1 200	39 000
Heli Puura	22 500	13 506,60	8 993,40	1 153	6 600	1 800		30 900
Matti Harjuniemi	30 000	13 506,60	8 993,40	1 153	7 800	2 400		40 200
Hallituksen jäsenet ajalla 1.1.-14.3.2019:								
Riku Aalto	15 000				1 200			16 200
Jan-Erik Saarinen	7 500				1 200	600		9 300
YHTEENSÄ								318 300

¹Vuosipalkkio on jaksotettu tilikaudelle.

²Varsinaisesta yhtiökokouksesta 14.3.2019 alkavalta toimikaudelta maksettavasta palkkiosta

Hallituksen, valiokuntien ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan palkkioita maksettiin vuonna 2019 yhteensä 318 300,00 euroa.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja muut etuudet vuonna 2019 olivat seuraavat:

	EUR
Kiinteä vuosipalkka (sis. luontoisedut)	407 844,07
Muuttuva osuus:	
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio ³	-
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio	515 321,06
Kokonaispalkkio	923 165,13
Lakisääteisen eläkejärjestelmän maksut	230 883,60
Lisäeläkemaksut	64 576,00

Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) palkat ja muut etuudet vuonna 2019 olivat seuraavat:

	EUR
Kiinteä vuosipalkka (sis. luontoisedut)	902 737,20
Muuttuva osuus:	
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio ³	-
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio	373 005,43
Kokonaispalkkio	1 275 742,63
Lakisääteisen eläkejärjestelmän maksut	319 063,23
Lisäeläkemaksut	120 845,03

³Vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio maksetaan seuraavana vuonna kokonaisuudessaan rahana.



kojamo

Kojamo Oyj

Mannerheimintie 168a
PL 40, 00301 Helsinki
puh. 020 508 3300

etunimi.sukunimi@kojamo.fi
www.kojamo.fi

GoKojamo

 @kojamofi

 /kojamofi

 @kojamofi

 /kojamo

